



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Beschäftigung Schwerbehinderter in der Region Rhein-Main

IWAK-Betriebsbefragung im Herbst 2012

Oliver Nüchter

Prof. Dr. Alfons Schmid



Bundesagentur für Arbeit

Regionaldirektion Hessen

Vorbemerkung

Das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK), Zentrum an der Universität Frankfurt, führt seit 1995, gefördert durch die Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit in Zusammenarbeit mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) Hessen jährlich eine Betriebsbefragung in der Region Rhein-Main durch.

Ziel der Untersuchung ist es, Einschätzungen der Betriebe über künftige Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt der Region zu erhalten und mögliche Probleme frühzeitig zu erkennen. Eine solche, auf die Zukunft gerichtete Untersuchung bietet allen Arbeitsmarktakteuren eine wertvolle Informationsbasis für problemadäquates Handeln.

Die Abgrenzung der Region Rhein-Main umfasst die IHK-Bezirke Rheinhessen, Wiesbaden, Frankfurt, Limburg, Gießen-Friedberg, Hanau-Gelnhausen-Schlüchtern, Offenbach, Darmstadt sowie Aschaffenburg.

Bei der Befragung wurden im Herbst 2012 knapp 6.800 Fragebögen verschickt. Der Rücklauf umfasste 1.068 Fragebögen (Rücklaufquote 15,7 Prozent), von denen 1.054 auswertbar waren. Da es sich um eine nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweigen geschichtete Stichprobe handelt, wurden die Daten für die Auswertungen anhand der Schichtungsmerkmale und den Beschäftigtenzahlen gewichtet. Nach der Gewichtung stehen die befragten Betriebe für etwa 185.800 Beschäftigte aus rund 8.400 Betrieben.

Die Untersuchungsergebnisse sind repräsentativ für die antwortenden Betriebe, d.h. die berechneten Werte stehen für alle antwortenden Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Region Rhein-Main. Sofern absolute Zahlen in diesem Report vorgestellt werden, beziehen sich diese auf die gewichtete Stichprobe.

Beschäftigung Schwerbehinderter: nicht nur gesellschaftlich sinnvoll

Die Zahl der Schwerbehinderten¹ hat in der Bevölkerung in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich zugenommen. Im Jahr 2010 betrug ihre Zahl im Regierungsbezirk Darmstadt² 353.071 Personen, was einem Anteil an der Gesamtbevölkerung von 9,3 Prozent entspricht (vgl. HSL 2011). Laut dem Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen (BGG) ist deren Benachteiligung zu beseitigen und zu verhindern sowie die gleichberechtigte Teilhabe dieser Menschen am Leben in der Gesellschaft zu gewährleisten und eine selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen. Eine Integration in den Arbeitsmarkt wiederum kann als notwendige Bedingung zu einer vollwertigen gesellschaftlichen Partizipation gesehen werden.

Die Teilnahme am Erwerbsleben dieser Zielgruppe ist jedoch weiterhin unterdurchschnittlich, weshalb vielfältige Maßnahmen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung Schwerbehinderter bestehen. Als wichtigstes Instrument ist hier die im Neunten Buch (IX) des Sozialgesetzbuchs (SGB) festgelegte Beschäftigungspflicht der Arbeitgeber zu nennen, die Arbeitgeber mit 20 oder mehr Beschäftigten zur Beschäftigung Schwerbehinderter bzw. zur Zahlung einer Ausgleichsabgabe verpflichtet.

Eine Integration Schwerbehinderter in den ersten Arbeitsmarkt ist jedoch nicht nur als sozialpolitische Zielstellung von Bedeutung. Gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, der zu einem allgemeinen Rückgang des Arbeitskräfteangebots, aber auch zu einer Zunahme u.a. an Älteren und Schwerbehinderten führt, bietet die Ausweitung der Beschäftigung Schwerbehinderter zudem Möglichkeiten zur Deckung vorhandener oder erwarteter Arbeitskräftebedarfe.

Über die allgemeinen Strukturdaten hinaus ist zur Beschäftigung Schwerbehinderter in der Region und zu bestehenden Beschäftigungspotenzialen und -hemmnissen jedoch nur wenig bekannt. Der vorliegende Report soll dazu beitragen, diese Lücke zu schließen und einen Überblick über die betriebliche Einschätzung des Themas zu liefern. Hierzu zählen im Einzelnen:

- Anzahl und Qualifikationsstruktur der schwerbehinderten Beschäftigten,
- die Bekanntheit und Inanspruchnahme von Förderprogrammen,
- Unterstützungsbedarf bzw. Hemmnisse bei der Einstellung Schwerbehinderter,
- die Verbreitung von Integrationsvereinbarungen sowie
- die wichtigsten betrieblichen Ansprechpartner zum Thema.

Diesen Aspekten wird im Folgenden nachgegangen, wobei zudem nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen differenziert wird, wenn dies die Fallzahlen zulassen.

¹ Menschen sind laut dem SGB IX schwerbehindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist und wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt.

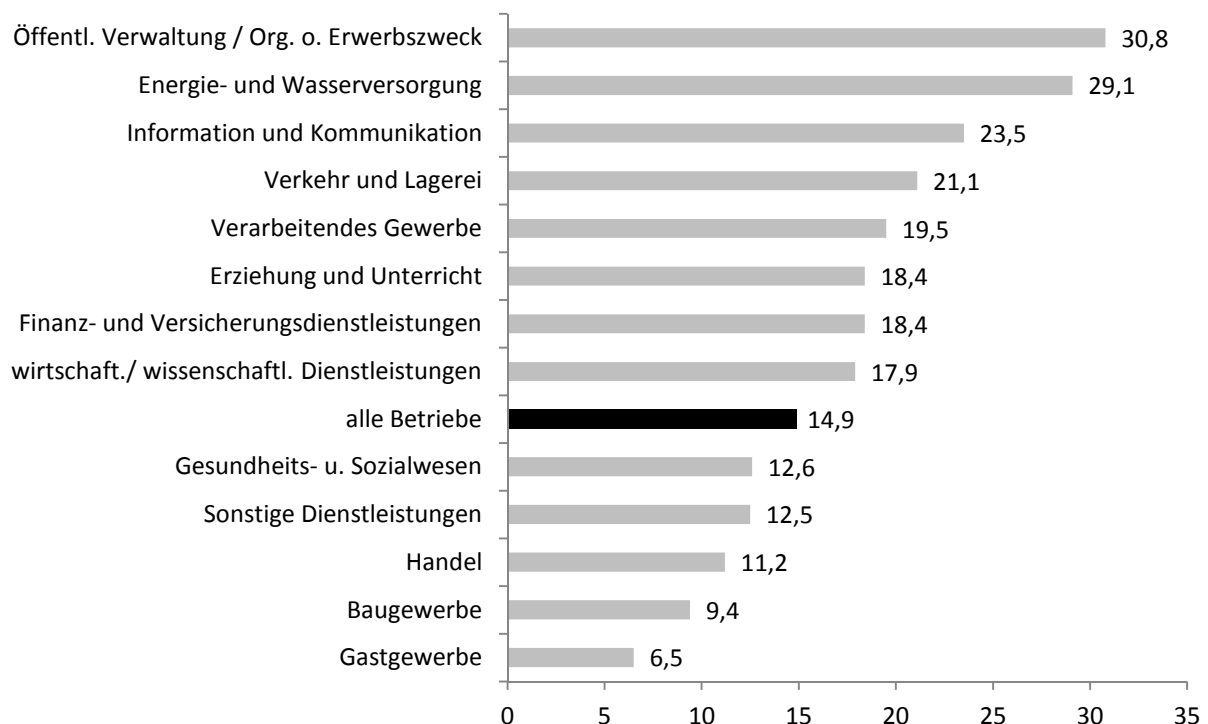
² Aggregierte Daten für das Befragungsgebiet nach Abgrenzung der Region Rhein-Main konnten nicht ermittelt werden; daher wurde mit dem Regierungsbezirk Darmstadt jene regionale Einheit als Referenz herangezogen, die am ehesten der Abgrenzung der Betriebsbefragung entspricht.

Jeder siebte Betrieb der Region beschäftigt derzeit Schwerbehinderte

In der Region Rhein-Main beschäftigten 2012 knapp 15 Prozent aller Betriebe mindestens einen Schwerbehinderten. Erwartungsgemäß steigt dieser Anteil mit steigender Betriebsgröße deutlich an: In nur 5,7 Prozent aller Betriebe unter 20 Beschäftigten ist mindestens ein Schwerbehinderter zu finden, bei den Betrieben mit 20 bis 249 Beschäftigten liegt der Anteil der Betriebe bei rund 58 Prozent. Dies bedeutet im Umkehrschluss jedoch, dass knapp 42 Prozent dieser Betriebe eine Ausgleichsabgabe zahlen. Unter den Großbetrieben mit 250 oder mehr Beschäftigten ist dies dann die absolute Ausnahme, hier findet sich in 97,6 Prozent aller Fälle mindestens ein Beschäftigter, der als schwerbehindert anerkannt ist.

Deutliche Differenzen bei der Beschäftigung Schwerbehinderter ergeben sich ebenfalls bei einer sektoralen Betrachtung. Wenig überraschend ist zunächst, dass der höchste Anteil an Betrieben, die Schwerbehinderte beschäftigen, mit über 30 Prozent im öffentlichen Sektor zu finden ist. Fast ebenso häufig ist dies jedoch auch im Bereich der Energie- und Wasserversorgung der Fall, ebenfalls überdurchschnittlich sind die Anteile im Informations- und Kommunikations-Sektor, in der Logistik oder auch dem Verarbeitenden Gewerbe. Dies zeigt, dass sowohl Betriebe des Produzierenden als auch des Dienstleistungsgewerbes in Teilen häufiger Schwerbehinderte beschäftigen – ein klarer Trend ist nicht abzulesen.

Abb. 1: Betriebe in der Region Rhein-Main, die 2012 Schwerbehinderte beschäftigen, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe



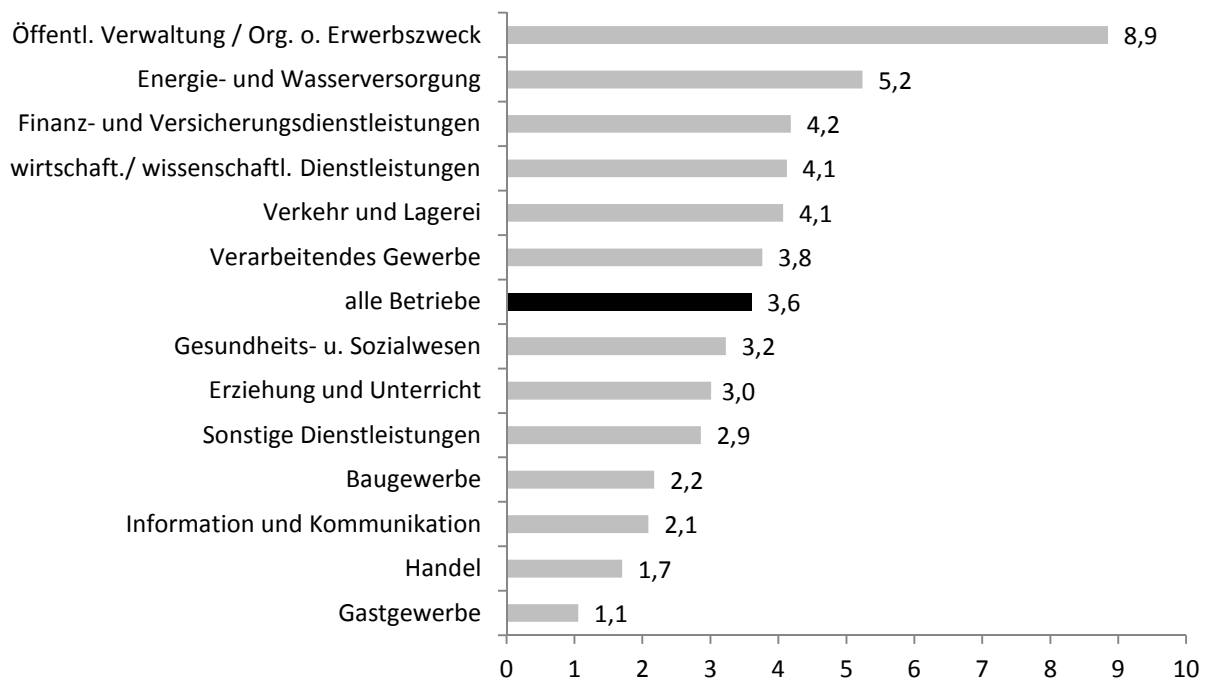
Bestätigt wird diese Heterogenität durch den Blick auf jene Wirtschaftszweige, in denen unterdurchschnittlich viele Betriebe Schwerbehinderte beschäftigen: Hier finden sich mit dem Gesundheits- und Sozialwesen sowie den Sonstigen Dienstleistungen, dem Bau- und Gastgewerbe sowie dem Handel sehr unterschiedlich strukturierte Sektoren, denen allenfalls ein recht hoher Anteil an Kleinstbetrieben gemein ist.

Die Beschäftigungsanteile variieren stark zwischen den Wirtschaftszweigen

Etwas differenzierter wird dieser Befund, wenn die Beschäftigungsintensität, also der Anteil Schwerbehinderter an allen Beschäftigten betrachtet wird. In der Region Rhein-Main lag dieser Wert 2012 bei 3,6 Prozent, d.h. dass knapp jeder 28. Beschäftigte der Region anerkannt schwerbehindert ist.³

Auch hier findet sich der höchste Wert im Bereich der Öffentlichen Verwaltung, in der fast jeder elfte Beschäftigte schwerbehindert ist. In den privatwirtschaftlichen Sektoren ist die Beschäftigungsintensität von Schwerbehinderten durchweg deutlich niedriger, wobei erneut im Baugewerbe, im Handel und im Gastgewerbe die niedrigsten Beschäftigungsanteile zu verzeichnen sind.

Abb. 2: Anteil schwerbehinderter Beschäftigter an der Gesamtbeschäftigung in der Region Rhein-Main nach Wirtschaftszweigen 2012, Angaben in Prozent



Ebenfalls deutlich niedriger als im Durchschnitt liegt der Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten im Sektor Information und Kommunikation, obwohl dort überdurchschnittlich viele Betriebe Schwerbehinderte beschäftigen. Maßgeblich hierfür ist die sehr niedrige Gesamtzahl von Beschäftigten, die diese Betriebe durchschnittlich beschäftigen: Sie liegt im Durchschnitt bei 2,2 Personen, während sie in der Öffentlichen Verwaltung, aber auch bei den Betrieben der Finanz- und Versicherungswirtschaft mehr als fünfmal so hoch liegt. Mit anderen Worten: Nicht nur Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten, sondern auch deren Verteilung auf die Betriebe der Region Rhein-Main unterscheidet sich stark zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen.

³ Wenn man zugrunde legt, dass dieser Anteil in den Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten in ganz Hessen bei 5,1 Prozent liegt (vgl. BA 2012), erscheint dies unter Berücksichtigung der geringeren Beschäftigungsintensität bei Kleinbetrieben ein plausibler Wert.

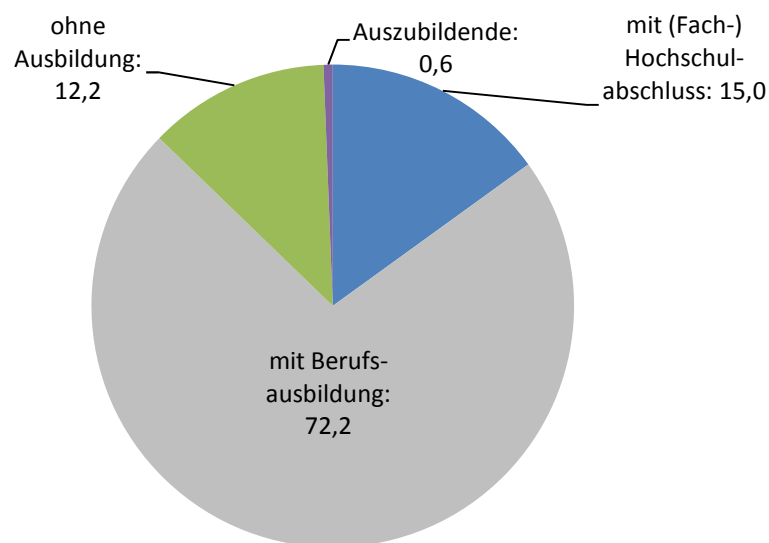
Die Qualifikationsstruktur der Schwerbehinderten ähnelt der aller Beschäftigten

Eine weitere Differenzierung der beschäftigten Schwerbehinderten ergibt sich, wenn man das Qualifikationsniveau betrachtet. Hierbei zeigt sich, dass nur etwa jeder achte über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügt. Mit 15 Prozent etwas höher ist hingegen der Anteil jener, die einen akademischen Abschluss besitzen, während der Großteil der schwerbehinderten Beschäftigten einen Berufsabschluss vorweisen kann.

Wenig überraschend ist schließlich, dass nur sehr wenig Schwerbehinderte sich z. Zt. in einer betrieblichen Ausbildung befinden, zumal die Altersstruktur der Personen mit Schwerbehinderung nur wenig jüngere Personen umfasst.

Interessant ist hier der Vergleich zur Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten. Zieht man als Referenz die Daten des IAB-Betriebspanels Hessen für 2011 heran, so zeigt sich, dass der Anteil der Akademiker bei allen Beschäftigten ebenfalls bei 15 Prozent liegt, der Anteil der An- und Ungelernten mit knapp 20 Prozent dagegen höher als bei den Schwerbehinderten (vgl. Nüchter / Larsen 2012). Mit anderen Worten: Die Qualifikationsstruktur der beschäftigten Schwerbehinderten ähnelt der allgemeinen Qualifikationsstruktur, ist tendenziell sogar etwas höher.

Abb. 3: Qualifikationsstruktur der schwerbehinderten Beschäftigten in der Region Rhein-Main, Angaben in Prozent aller schwerbehinderten Beschäftigten 2012



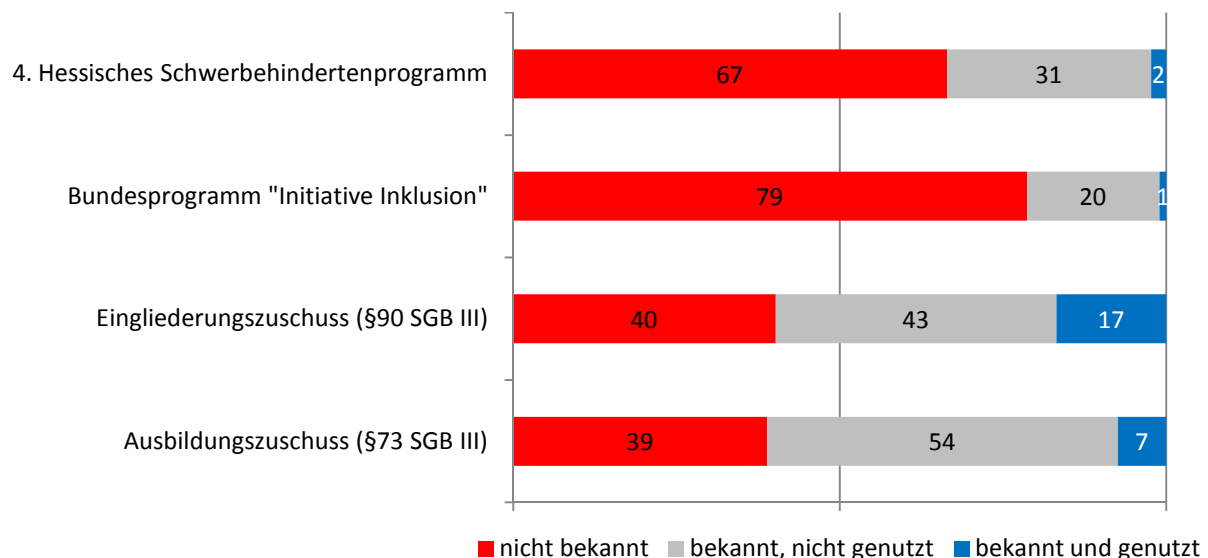
Aufgrund der geringen Fallzahlen ist eine differenzierte Auswertung der Qualifikationsstruktur nach Wirtschaftszweigen nicht mehr möglich. Tendenziell zeigt sich hier aber ein Bild, das auch bei den Gesamtbeschäftigten zu beobachten ist: In den Betrieben des Produzierenden Gewerbes ist der Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten mit Ausbildung höher, in den Dienstleistungsbetrieben (außer den Sonstigen Dienstleistungen) finden sich mehr Schwerbehinderte mit akademischem Abschluss, und im Handel und den Sonstigen Dienstleistungen sind überdurchschnittlich viele Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung tätig.

Förderprogramme zur Inklusion sind häufig unbekannt

Zur Inklusion Schwerbehinderter existieren unterschiedliche Förderprogramme und finanzielle Beihilfen seitens der öffentlichen Hand. So kann der Betrieb bei der Ausbildung Schwerbehinderter bis zu 80 Prozent der Ausbildungskosten erstattet bekommen, wenn die Ausbildung sonst nicht zu leisten wären (§73 SGB III), bzw. bei der Beschäftigung Schwerbehinderter einen Eingliederungszuschuss von bis zu 70 Prozent des Entgelts für einen Zeitraum von bis zu sechs Jahren erhalten (§90 SGB III).

Beide Maßnahmen sind einer Mehrheit der Betriebe bekannt, der Eingliederungszuschuss wurde zudem von 17 Prozent aller Betriebe auch bereits in Anspruch genommen, der Ausbildungszuschuss noch von immerhin sieben Prozent. Bezogen auf die Zahl der Betriebe, die Schwerbehinderte beschäftigen, lässt dies den Schluss zu, dass die finanziellen Beihilfen praktisch durchgängig genutzt werden.

Abb. 4: Bekanntheit und Nutzung von Maßnahmen zur Beschäftigung Schwerbehinderter, Angaben in Prozent aller Betriebe (unabhängig davon, ob sie Schwerbehinderte beschäftigen)



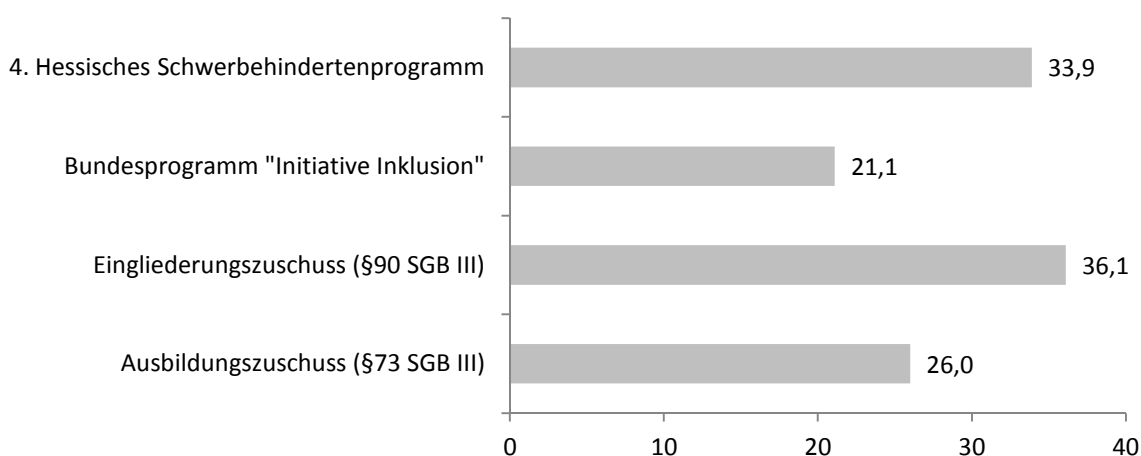
Deutlich weniger bekannt sind hingegen neuere Programme zur Inklusion auf Bundes- und Landesebene. Das seit Anfang 2011 geltende 4. Hessische Schwerbehindertenprogramm, das Betriebe unterstützt, die keine Beschäftigungspflicht haben oder über die gesetzliche Beschäftigungspflicht hinaus Schwerbehinderte beschäftigen möchten, ist zwei Drittel der Betriebe der Region Rhein-Main unbekannt; genutzt wird es von zwei Prozent der Betriebe.

Das Bundesprogramm „Initiative Inklusion“, bei dem seit 2011 vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) rund 100 Millionen Euro zur verstärkten Ausbildung und Beschäftigung von Schwerbehinderten eingesetzt werden, ist gar vier von fünf Betrieben unbekannt und wird nur von einem Prozent genutzt.

Alle Programme haben eine gewisse Bedeutung bei der Beschäftigung Schwerbehinderter

Wenn man nur jene z.T. sehr wenigen Betriebe befragt, die die Instrumente auch tatsächlich in Anspruch genommen haben, zeigt sich ein etwas anderes Bild von deren Relevanz. Als sehr wichtig oder wichtig für die Einstellungsentscheidung bezeichnen den Eingliederungszuschuss über 36 Prozent der einstellenden Betriebe. Als fast ebenso bedeutsam wird jedoch das 4. Hessische Schwerbehindertenprogramm gesehen, das bis zu 90 Prozent des Arbeitsentgelts übernimmt und für über ein Drittel dieser Betriebe eine hohe Bedeutung hatte.

Abb. 5: Bedeutung der Maßnahmen bei der Einstellung Schwerbehinderter, Angaben in Prozent (Kategorien „sehr wichtig/wichtig“)



Auch das Bundesprogramm und der Ausbildungszuschuss waren für eine nennenswerte Zahl von Betrieben von größerer Bedeutung für die Entscheidung, Schwerbehinderte zu beschäftigen. Zusammengenommen zeigt dies, dass die gezielte finanzielle Förderung deutliche Anreizeffekte für die Beschäftigung Schwerbehinderter bewirkt.

Jeder siebte Betrieb könnte zusätzliche Arbeitsplätze schaffen

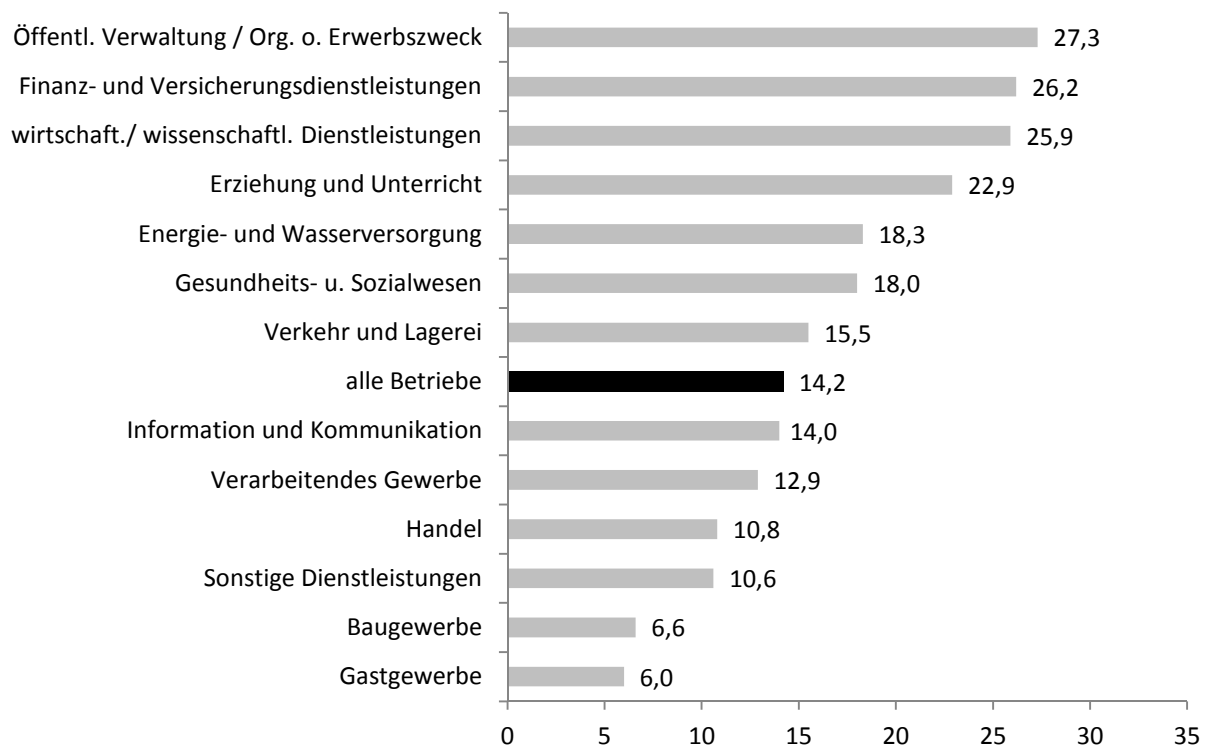
Die beachtliche Bedeutung, welche die finanziellen Leistungen bei der Schaffung von Arbeitsplätzen für Schwerbehinderte besitzen, wirft die Frage auf, ob diese auch ohne die externe Förderung geschaffen worden wären. Über mögliche Mitnahmeeffekte kann in diesem Rahmen keine Aussage getroffen werden; vielmehr ist – auch unter dem Aspekt der Fachkräftesicherung - von Interesse, ob zusätzliche Beschäftigungspotenziale bestehen oder ob diese ausgereizt sind.

Die Befragung der Betriebe zeigt, dass letzteres nicht der Fall ist: Knapp 15 Prozent aller Betriebe der Region geben an, dass sie über Arbeitsplätze verfügen, die mit Schwerbehinderten besetzt werden könnten. Auch wenn eine Quantifizierung des Potenzials in Form der Stellenzahl nicht möglich ist, zeigt dies doch eine Bereitschaft der Betriebe der Region, (weitere) Stellen mit Schwerbehinderten zu besetzen.

Zusätzliche Potenziale finden sich hierbei häufiger in jenen Branchen, die ohnehin überdurchschnittlich viele Schwerbehinderte beschäftigen, wie der Öffentlichen Verwaltung, dem Finanz- und Versicherungssektor und den wirtschaftsnahen Dienstleistungen, während

sich nur wenige Betriebe im Bau- oder Gastgewerbe eine Stellenbesetzung mit Schwerbehinderten vorstellen können. Mit anderen Worten: Vor allem jene Branchen, die Erfahrungen mit der Beschäftigung Schwerbehinderter gesammelt haben, sehen zusätzliche Chancen für diese Zielgruppe.

Abb. 6: Betriebe, die (weitere) Arbeitsplätze für Schwerbehinderte besetzen könnten, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe



Allerdings werden nicht alle Behinderten gleichermaßen als geeignet für die Tätigkeiten eingeschätzt. Während fast 85 Prozent der Betriebe, die sich eine Einstellung vorstellen könnten, körperlich Behinderte für geeignet halten, trifft dies nur in 1,3 Prozent der Fälle auf geistig Behinderte zu. Eine Hörbehinderung wäre für etwa ein Viertel der interessierten Betriebe kein Hemmnis, eine Sehbehinderung dagegen nur bei knapp sechs Prozent.

Dies zeigt, dass die Art der Behinderung entscheidenden Einfluss auf die Bereitschaft der Betriebe hat, Stellen mit Schwerbehinderten zu besetzen, wobei ein körperliches Handicap von einer großen Mehrheit als unproblematisch gesehen wird.

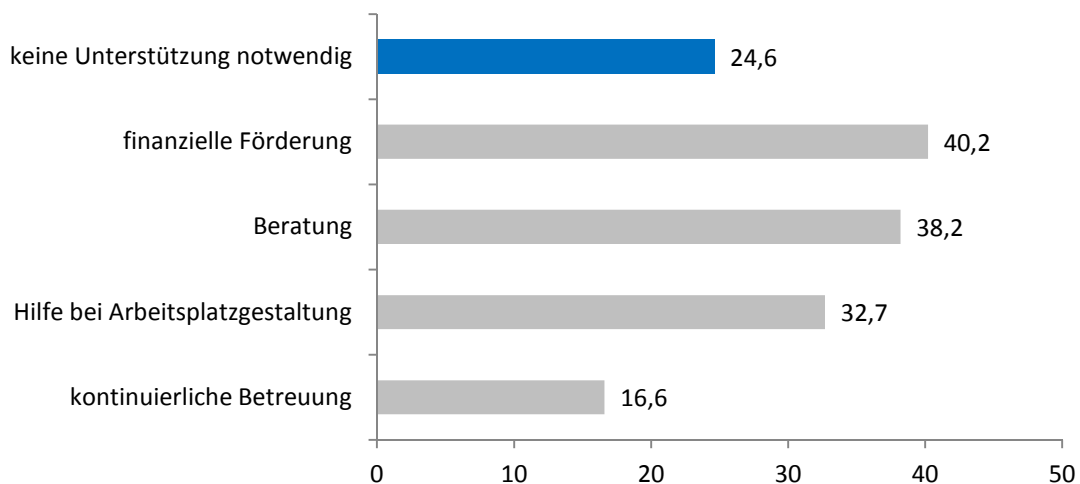
Es gibt Unterstützungsbedarfe und Hemmnisse bei der Einstellung Schwerbehinderter

Die grundsätzliche Bereitschaft der Betriebe, weitere Schwerbehinderte zu beschäftigen, wirft die Frage auf, was seitens der Betriebe hierzu noch benötigt wird bzw. an welchen Punkten sie Probleme sehen, oder kürzer: Welche Bedarfe und Hemmnisse bestehen.

Seitens der von den Betrieben erwarteten oder gewünschten Unterstützungsangebote nimmt erneut die finanzielle Förderung den Spitzenplatz ein. Allerdings liegt der Anteil der Betriebe, für die dies eine zentrale Rolle spielt, mit rund 40 Prozent niedriger, als es die Inan-

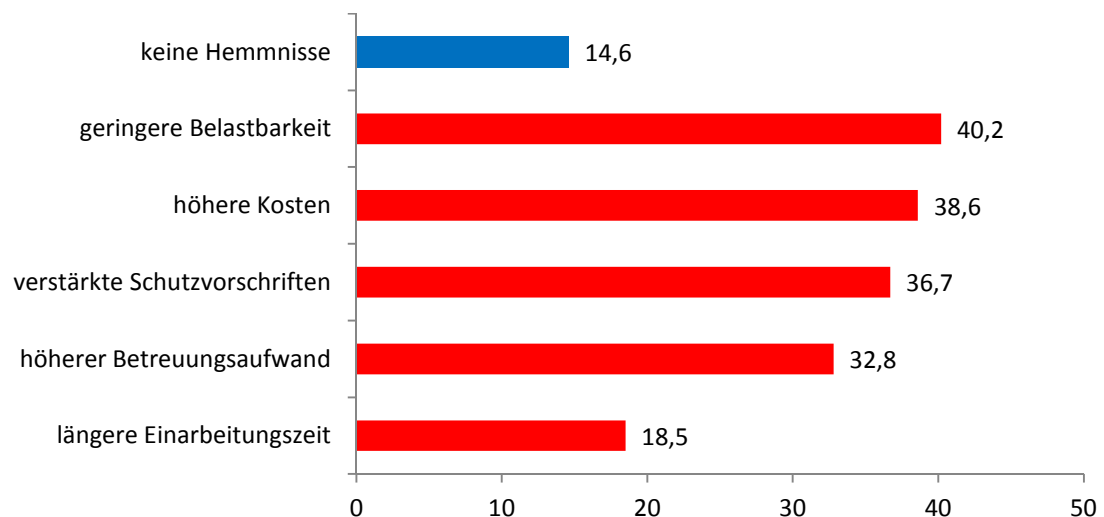
spruchnahme der Förderinstrumente nahe legt. Fast ebenso bedeutsam ist die Beratung der Betriebe. Unterstützung bei der Arbeitsplatzgestaltung wird von etwa einem Drittel der Betriebe gewünscht. Eine kontinuierliche Betreuung hält hingegen nur jede sechste Betrieb für notwendig, und für immerhin ein Viertel aller Betriebe ist gar keine Unterstützung nötig.

Abb. 7: Betrieblicher Unterstützungsbedarf bei der Beschäftigung Schwerbehinderter, Angaben in Prozent aller Betriebe (Mehrfachnennungen möglich)



Dies legt die Interpretation nahe, dass es durchaus Unterstützungsbedarfe gibt, die hiermit verbundenen Hemmnisse jedoch nicht als zu gravierend gesehen werden. Diese Einschätzung muss bei Betrachtung der Hinderungsgründe, die die Betriebe bei der Besetzung freier Stellen mit Schwerbehinderten sehen, etwas relativiert werden: Nur knapp 15 Prozent sehen keinerlei Hemmnisse, während jeweils recht hohe Anteile der Betriebe bei der Zielgruppe eine geringere Belastbarkeit und einen höheren Betreuungsaufwand sehen sowie höhere Kosten und verstärkte Schutzvorschriften befürchten, zusammengenommen also mit Einschränkungen der betrieblichen Flexibilität und Produktivität rechnen.

Abb. 8: Betriebliche Hemmnisse bei der Beschäftigung Schwerbehinderter, Angaben in Prozent aller Betriebe (Mehrfachnennungen möglich)

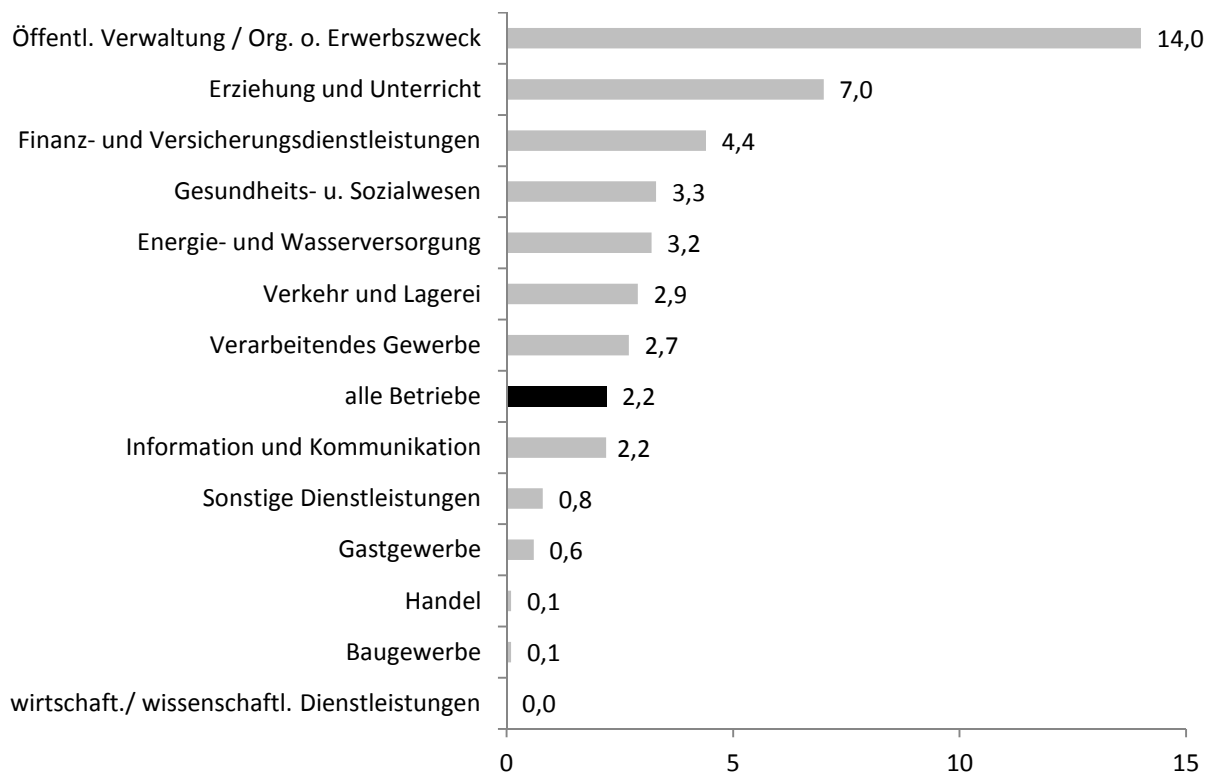


Nur in sehr wenigen Betrieben existieren Integrationsvereinbarungen oder Ziele zur Beschäftigung Schwerbehinderter

Über die Beschäftigungspflicht hinaus kann es, wie beschrieben, für die Betriebe ein Ziel sein, Schwerbehinderte zu beschäftigen. Ein Mittel, um dies verbindlich festzulegen, sind Integrationsvereinbarungen, die bspw. zwischen der Geschäftsführung und dem Betriebsrat geschlossen werden, oder auch selbstgesteckte Ziele zur Beschäftigung schwerbehinderter Arbeitnehmer.

Die Befragung zeigt jedoch, dass derartige Instrumente nur sehr selten zum Einsatz kommen: In 2,2 Prozent aller Betriebe der Region Rhein-Main finden sich interne Vereinbarungen zur Inklusion von Schwerbehinderten. Signifikant höher liegt deren Zahl allein in der Öffentlichen Verwaltung, wo immerhin 14 Prozent der Betriebe eine Integrations- oder Zielvereinbarung haben, sowie im Bereich Erziehung und Unterricht, wo dies für halb so viele Betriebe zutrifft.

Abb. 9: Betriebliche Integrations- oder Zielvereinbarungen zur Beschäftigung Schwerbehinderter, Angaben in Prozent aller Betriebe



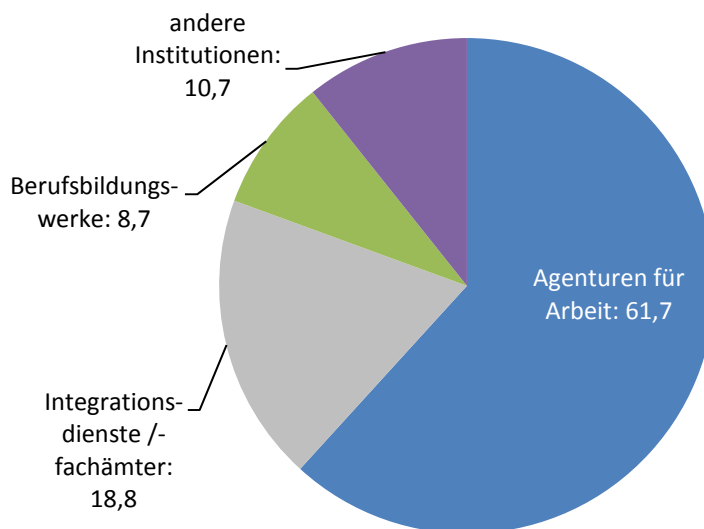
Praktisch keine Rolle spielen derartige Verabredungen erwartungsgemäß in den Sektoren Handel, Bau- und Gastgewerbe, die auch nur wenige Schwerbehinderte beschäftigen, sowie in den wirtschaftsnahen Dienstleistungen, die durchweg ohne Integrationsvereinbarungen arbeiten, gleichwohl aber überdurchschnittlich viele Schwerbehinderte beschäftigen.

Agenturen für Arbeit sind wichtigster Ansprechpartner in Fragen der Beschäftigung Schwerbehinderter

Abschließend wurden die Betriebe noch gefragt, welche Institutionen ihre wichtigsten Ansprechpartner bei der Beschäftigung Schwerbehinderter sind und wie die Zusammenarbeit mit diesen Institutionen eingeschätzt wird. Hierbei wurde nicht weiter differenziert, ob es sich um konkrete Fragen zur Einstellung Schwerbehinderter oder allgemeine Beratung und Information zu Förderprogrammen und -regelungen handelte.

Es zeigt sich, dass die Agenturen für Arbeit der bei weitem wichtigste Ansprechpartner zum Thema sind. Über 60 Prozent der Betriebe in der Region nannten diese, alle anderen Institutionen sind demnach für weniger als 40 Prozent erster Ansprechpartner bei Fragen zur Beschäftigung Schwerbehinderter. Am häufigsten wurden hierbei noch die Integrationsfachdienste bzw. die Integrationsämter genannt, deren Beratung bei knapp 20 Prozent aller Betriebe die erste Anlaufstelle zum Thema ist; die Berufsbildungswerke und andere Institutionen spielen hingegen eine untergeordnete Rolle.

Abb. 10: Wichtigste Ansprechpartner bei der Beschäftigung Schwerbehinderter, Angaben in Prozent aller Betriebe



Die Zusammenarbeit wird dabei tendenziell als zufriedenstellend bewertet: Auf einer Notenskala von 1 bis 6 (1 = sehr gut; 6 = schlecht) wurde über alle Betriebe hinweg ein Mittelwert von 3,0 erreicht. Die Einschätzungen differieren zwischen den Institutionen nur wenig, wobei die Integrationsämter etwas positiver gesehen werden (2,6) als die Agenturen für Arbeit (3,0).

Generell zeigt sich hierbei auch, dass Betriebe mit Erfahrungen bei der Beschäftigung Schwerbehinderter zu einer positiveren Einschätzung der Kooperation mit den Beratungsstellen neigen. Die Ausdifferenzierung nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen führt daher auch zu positiven Werten in der Öffentlichen Verwaltung (2,5), den wirtschaftsnahen Dienstleistungen (2,5), dem Gesundheits- und Sozialwesen (2,6), aber auch den Großbetrieben (2,6), während im Handel (3,5), dem Gastgewerbe (3,3) und den Kleinstbetrieben (3,1) eine deutlich kritischere Sicht auf die Institutionen besteht.

Zusammenfassung

Folgende zentrale Befunde zur Beschäftigung Schwerbehinderter in der Region Rhein-Main lassen sich aus den Ergebnissen filtern:

- Jeder siebte Betrieb der Region beschäftigte 2012 mindestens einen Schwerbehinderten. Dieser Anteil steigt mit der Betriebsgröße, aber noch über 40 Prozent der Betriebe mit 20 bis 249 Beschäftigten, die der Beschäftigungspflicht unterliegen, und noch knapp vier Prozent der Großbetriebe verzeichnen keinen Schwerbehinderten in ihrer Belegschaft und zahlen entsprechende Ausgleichsabgaben.
- Besonders häufig beschäftigen Betriebe der Öffentlichen Verwaltung, aber auch des Energiesektors und des Information- und Kommunikationsbereichs Schwerbehinderte; deutlich seltener der Handel, das Bau- und das Gastgewerbe.
- Die Zahl der in den Betrieben beschäftigten Schwerbehinderten variiert sehr stark; hohe Anteile finden sich im Finanz- und Versicherungssektor sowie der Öffentlichen Verwaltung, nur relativ wenige im Bereich Information und Kommunikation.
- Die Qualifikationsstruktur der Schwerbehinderten ähnelt der allgemeinen Qualifikationsstruktur, wobei unter den Schwerbehinderten ein etwas höherer Anteil mit abgeschlossener Berufsausbildung und etwas weniger Ungelernte zu finden sind.
- Es existieren diverse Förderprogramme zur Verbesserung der Erwerbsbeteiligung Schwerbehinderter. Diese sind jedoch häufig unbekannt und werden z.T. von nur sehr wenigen Betrieben in Anspruch genommen. Wenn sie beansprucht werden, haben sie jedoch eine recht hohe Bedeutung für die Einstellung Schwerbehinderter.
- Etwa jeder siebte Betrieb gibt an, zusätzliche Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten besetzen zu können, wobei dies v.a. in Branchen, die ohnehin viele Schwerbehinderte beschäftigen, der Fall ist. Mit Abstand am häufigsten ist dies für körperlich Behinderte vorstellbar, Arbeitsplätze für geistig Behinderte sind hingegen selten.
- Gewünscht werden neben finanzieller Unterstützung vor allem gute Beratung und Hilfe bei der Arbeitsplatzgestaltung; als Haupthemmnisse sehen die Betriebe geringere Belastbarkeit der Schwerbehinderten sowie höhere Kosten.
- Interne Integrationsvereinbarungen spielen in der Region bislang praktisch keine Rolle.
- Die Agenturen für Arbeit sind der wichtigste betriebliche Ansprechpartner zum Thema; die Kooperation wird dabei mehrheitlich als befriedigend eingeschätzt.

Literatur:

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2012): Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX), Land Hessen 2010 (vorläufige Ergebnisse), Nürnberg

Hessisches Statistisches Landesamt (HSL) (2011): Die Schwerbehinderten Menschen im Hessen Ende 2010, Statistische Berichte KIII 1 – j/10, Mai 2011, Wiesbaden

Nüchter, Oliver / Larsen, Christa (2012): Beschäftigung und Fachkräfte in Hessen. Abschlussbericht zum IAB-Betriebspanel Hessen 2011, Frankfurt/M.

Der vorliegende sowie weitere IWAK-Reporte sind im Internet unter der Adresse www.iwak-frankfurt.de abrufbar.

Kontakt:

ol.nuechter@em.uni-frankfurt.de